

I. La formation:

date d'embauche

Formation initiale

Assurée par les écoles

Formation continue

Assurée par l'É<sup>se</sup>

Formation interne

Assurée par le personnel de l'É<sup>se</sup>

Formation externe

Assurée par les bureaux spécialisés

Processus de formation:



Interets de la formation

Pour l'É<sup>se</sup>

- \* Améliorer la compétence
- \* Source de motivation

Pour le salarié

- \* employabilité
- \* statut social

II. Gestion de carrière:

		Évaluation	
Définition		Entretien annuel d'évaluation	Bilan de compétence
		Un entretien annuel d'évaluation est un entretien direct entre le salarié et son supérieur hiérarchique	Permettre à des individus d'analyser leurs compétences professionnelles ainsi que leur attitude et motivation
Avantages	Évaluation	* Avoir une idée sur la qualité de son travail * Augmente sa compétence et son autonomie	
	l'É <sup>se</sup>	* Développer les responsabilités * Améliorer le climat social	

III. La remunération:

Def: c'est la contrepartie financière d'un travail fourni par un collaborateur

Objectifs: pour l'É<sup>se</sup>

- \* motiver le personnel
- \* améliorer le climat social

Pour le salarié

- \* satisfaire ses besoins
- \* statut social

Les formes du salaire:

● Salaire au temps: c'est une rémunération liée au temps de présence dans l'É<sup>se</sup>

Avantage: application simple - calcul facile  
 Limites: absence de motivation

● Salaire au rendement: c'est une rémunération liée à la production réalisée

Avantage: stimule la productivité, flexibilité des salaires  
 Limites: faible qualité du travail - conflits sociaux

● Salaire à prime: salaire mixte (partie fixe, partie variable)

Avantage: bonne qualité de travail  
 Limites: calcul de la prime compliquée

Les formes de participation

● l'interressement: Elle s'applique aux résultats de l'É<sup>se</sup>, à ses gains de productivité (auto-motivation)

● la participation aux résultats de l'É<sup>se</sup>: La réserve de participation constituée à partir des bénéfices, elle est répartie proportionnellement au salaire de chacun

● Plan d'épargne d'É<sup>se</sup> (P.E.E): Le P.E.E est un prolongement naturel de l'accords d'interressement et favorise l'épargne salariale

● Stocks options: Donner des actions gratuitement ou à un prix moins du cours au salarié